



Commission de planification
de la main-d'œuvre du
Nord Supérieur

Document de recherche | septembre 2023

Planifier Pour Réussir :

Concrétiser le potentiel de la main-d'œuvre du Nord Supérieur

Plan du marché du travail local 2023–2024

NORTHERN
POLICY INSTITUTE

INSTITUT DES POLITIQUES
DU NORD

Giwednong Aakomenjigewin Teg
b ΔC2-40-4 P-770.01 ΔC79Δ877
Institú d'Polítik di Nor
Aen vawnd nor Lee Iway La koonpayeen

COLLECTIF | **NORTHERN**
D'ANALYSTES | ANALYST
DU NORD | COLLECTIVE

Par: Bryanne de Castro Rocha and Rachel Rizzuto

northernpolicy.ca



Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur

Réserves

La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (CPMONS) reconnaît les limites potentielles de ce rapport sur le marché du travail local. Elle continuera de rechercher des renseignements dans les domaines nécessitant une analyse et des interventions plus approfondies. L'information présentée dans ce rapport était à jour au moment de l'impression. Ce document peut être cité et reproduit librement sans l'autorisation de la CPMONS, pourvu que celle-ci soit reconnue comme l'auteur du document. La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur n'assume pas de responsabilité envers l'utilisateur, au regard des conséquences d'erreurs ou d'omissions.

À propos de la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur

La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (CPMONS) est une des 26 Commissions de planification qui couvrent quatre régions de l'Ontario. En vertu d'un mandat confié par la province de l'Ontario, la CPMONS doit trouver, évaluer et établir les priorités des besoins en matière de compétences et de connaissances dans les collectivités, chez les employeurs et les participants/apprenants individuels du marché du travail local, à l'aide d'un processus coopératif de planification de ce marché.

Un conseil d'administration bénévole et actif, dont la représentation est à grande échelle, régit les affaires de l'organisme. Créée en 1996, la CPMONS est reconnue par les dirigeants communautaires, économiques et municipaux comme « partenaire de choix » lors de la détermination et de la mise en œuvre de solutions aux problèmes du marché du travail local.

Les Commissions de planification de la main-d'œuvre jouent un rôle clé pour l'objectif provincial, à savoir, intégrer ses programmes et services. Une partie de la stratégie existante pour atteindre cet objectif est d'abord de trouver et ensuite de répondre aux divers besoins régionaux et locaux du marché du travail dans la province.

Vision

Une main-d'œuvre stratégiquement harmonisée pour répondre aux demandes de tout le Nord-Ouest ontarien.

Mission

Faire participer les partenaires communautaires à la planification concertée du perfectionnement de la main-d'œuvre.

La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur fera ce qui suit :

- Concevra un plan stratégique portant sur l'état de préparation de la main-d'œuvre.
- Créera un processus dynamique, réceptif, répondant aux besoins existants, et préparera les personnes aux nouvelles possibilités du marché du travail au sein d'une économie mondiale.
- Recourra à l'effet multiplicateur des alliances communautaires, afin de maximiser les capacités et la compétitivité du marché du travail.

Mandat

Assumer la direction dans la création de solutions innovatrices pour le marché du travail, comme suit :

- Fournir de la recherche qui fait autorité et fondée sur des preuves.
- Trouver les tendances de l'emploi.
- Cibler les possibilités pour la main-d'œuvre.
- Amorcer des stratégies de perfectionnement de la main-d'œuvre.

Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur, conseil d'administration

Crystal Olson, Présidente
 John DeGiacomo
 David Farrell
 John Hatton
 Doris Rossi
 Roger Shott

Owen Smith
 Bert Johnson
 Heena Bhataria
 Lorna Hunda
 Carmen Wheeler



Voir l'annexe B pour la liste complète des communautés

Reconnaissance des territoires

L'Institut des politiques du Nord (IPN) tient à remercier les Premières Nations des territoires traditionnels sur lesquels nous vivons et travaillons. L'IPN est reconnaissant d'avoir la possibilité d'installer ses bureaux ici et remercie toutes les générations de personnes qui ont pris soin de ce territoire.

Le bureau de la CPMONS est situé dans la ville de Thunder Bay, qui se trouve sur le territoire du traité Robinson-Supérieur. Ces terres constituent le territoire traditionnel de la Première Nation Anishinaabeg et de Fort William.

La zone de service de la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur comprend plus de 40 collectivités, et chacune d'entre elles abrite de nombreux peuples diversifiés des Premières Nations, des Inuits et des Métis. La CPMONS reconnaît et apprécie le lien historique que ces derniers ont avec ces territoires. Nous soutenons les efforts qu'ils déploient pour soutenir et développer leurs nations. Nous apprécions les contributions qu'ils ont apportées pour façonner et pour renforcer ces collectivités locales, la province et le Canada.

Remerciements

L'élaboration du Plan du marché du travail local 2023-2024, pour la région de la (CPMONS), a été possible grâce aux idées de nombreux intervenants communautaires. Nous apprécions grandement les apports individuels et collectifs – temps, talents, points de vue – qui ont permis de créer un plan local représentant nos réalités existantes dans un contexte social et économique qui ne cesse d'évoluer.

Ce rapport a été élaboré en partenariat avec l'Institut des politiques du Nord, à l'aide du Collectif des politiques du Nord. Nous tenons en particulier à remercier pour ce rapport Bryanne Rocha (analyste politique principale) et Rachel Rizzuto (anciennement responsable de la recherche à l'IPN).

Nous remercierons également notre bailleur de fonds, le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences; il nous aide dans nos efforts pour relever les défis et pour profiter des possibilités du marché du travail local.

Remarques liées aux données

L'an 2022 a été passionnant pour les données. Tout au long de l'année, Statistique Canada a publié des ensembles de données du recensement de 2021, que pourront utiliser les chercheurs, les décideurs et vous-même, afin de comprendre ce qui se passe dans les régions et les collectivités du Nord ontarien.

Une des limites de ce rapport est qu'au moment de la collecte des données et de la rédaction, les données du recensement se référaient à de l'information recueillie en 2021; cet aspect est directement lié à la nature du recensement et à sa publication. Une autre limite est que les données utilisées sont celles du recensement antérieur de 2016. En outre, certaines données ont été supprimées dans les cas où les dénombrements étaient bas, afin de respecter les exigences de confidentialité de la Loi sur la statistique, ce qui a entraîné de légères variations de dénombrements à certains endroits. Qui plus est, certaines données reposent sur des échantillonnages démographiques, une méthode statistique permettant d'estimer la population totale à partir d'information pour un segment. Essentiellement, les estimations et les échantillons se rapprochent de la réalité, mais ne la reflètent pas.

Ces limites peuvent affecter l'interprétation des données, en ce qu'elles produisent de petites variations de données numériques liées à une population, et ce, selon l'année analysée, les délimitations utilisées et les données supprimées. Un effort a été fait pour signaler les cas où des données collectées au cours de différentes années sont comparées, où les délimitations utilisées diffèrent, puis où des données sont supprimées.

Toutefois, grâce aux renseignements recueillis lors de consultations et trouvés dans d'autres documents, le rapport présente un tableau détaillé des tendances et projections actuelles, que la CPMONS et d'autres peuvent utiliser jusqu'à ce que de nouvelles données de recensement soient publiées.

IPN – Qui nous sommes

Président & DG

Charles Cirtwill

Conseil d'administration

Florence MacLean (Présidente du conseil)	Cheryl Brownlee
Kim Jo Bliss (Vice-présidente Nord-Ouest)	Harley d'Entremont Ph. D.
Dwayne Nashkawa (Vice-président Nord-Est)	Ralph Falcioni
Kevin Eshkawkogan (Secrétaire)	Christine Leduc
Pierre Riopel (Trésorier)	Michele Piercey-Normore Ph. D.
Charles Cirtwill (Président et Chef de la direction)	Eric Rutherford
	Douglas Semple
	Mariette Sutherland
	Brian Vaillancourt
	Wayne Zimmer

Conseil consultatif

Michael Atkins	George Graham
Johanne Baril	Gina Kennedy
Martin Bayer	Winter Dawn Lipscombe
Pierre Bélanger	Dr. George C. Macey
Chief Patsy Corbiere	John Okonmah
Katie Elliot	Bill Spinney
Neil Fox	Brian Tucker Ph. D.
Shane Fugere	

Conseil de recherche

Heather Hall Ph. D. (Présidente, Conseil consultatif de la recherche de l'IPN)	Katie Hartmann Ph. D.
Hugo Asselin Ph. D.	Carolyn Hepburn
Clark Banack Ph. D.	Peter Hollings Ph. D.
Riley Burton	Brittany Paat
Ken Carter Ph. D.	Barry Prentice Ph. D.
Kim Falcigno	David Robinson Ph. D.
	David Zarifa Ph. D.

Reconnaissance des territoires traditionnels

L'IPN voudrait rendre hommage aux Premières Nations, sur les territoires traditionnels desquelles nous vivons et travaillons. Le fait d'avoir nos bureaux situés sur ces terres est une chance dont l'IPN est reconnaissant, et nous tenons à remercier toutes les générations qui ont pris soin de ces territoires.

Nous reconnaissons et apprécions le lien historique que les peuples autochtones entretiennent avec ces territoires. Nous reconnaissons les contributions qu'ils ont apportées pour façonner et renforcer ces communautés, la province et le pays dans son ensemble.

Déclaration de permission

L'IPN encourage la réutilisation et la redistribution de ses documents publiés, à condition que cette réutilisation ou redistribution soit gratuite pour l'utilisateur final. Nous demandons également que l'utilisation finale soit conforme au mandat de l'IPN en tant qu'organisme de bienfaisance enregistré au niveau fédéral à des fins éducatives et visant à soutenir l'étude factuelle des options et des impacts des politiques. Nous sommes particulièrement heureux lorsque notre matériel est utilisé par des jeunes ou à leur intention. Par la présente, nous autorisons la réutilisation de notre matériel publié sur cette base, à condition que le crédit approprié soit accordé à l'IPN en tant que source originale. Nous apprécierions également d'être informés de cette réutilisation ou redistribution, dans la mesure du possible, par courrier électronique à l'adresse suivante : communications@northempolicy.ca

Collectif d'analystes du Nord

Le CAN est un programme à frais partagés dans le cadre duquel l'INP s'associe à des organismes de toutes les régions du Nord de l'Ontario pour "partager" du personnel professionnel afin de réaliser les projets nécessaires. Le programme ne vise pas à remplacer les consultants. Il est plutôt axé sur l'analyse de base ou la collecte d'information qui permettra aux partenaires d'investir dans des travaux à plus grande valeur ajoutée effectués par des tiers externes.

Ce rapport a été rendu possible grâce au soutien de notre partenaire, la Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario. L'Institut des politiques du Nord exprime sa grande appréciation pour leur généreux soutien, mais insiste sur ce qui suit: Les points de vue de ces rapports de recherche sont ceux de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Institut, de son conseil d'administration ou de ceux qui le soutiennent. Des citations de ce texte, avec indication adéquate de la source, sont autorisées.

Les calculs de l'auteur sont basés sur les données disponibles au temps de publication et sont sujets aux changements.

Édité par : Mark Campbell
 Traduit par : Gilles Dignard

© 2023 Institut des politiques du Nord

Publié par l'Institut des politiques du Nord

874 Tungsten St.

Thunder Bay, Ontario P7B 6T6

ISBN: 978-1-77868-131-8

À propos des autrices

Bryanne de Castro Rocha



Bryanne détient une maîtrise en sciences politiques de l'Université de Calgary, où elle a analysé la relation entre le développement durable, les clauses environnementales des accords commerciaux internationaux et le lobbying agricole. Son baccalauréat ès arts (avec spécialisation) en relations internationales portait sur la mesure et la conceptualisation du développement durable. Elle s'intéresse également à la relation entre les opérations minières et les communautés autochtones au Canada et à l'étranger.

Rachel Rizzuto



Rachel Rizzuto est l'ancienne directrice de la recherche de l'Institut des politiques du Nord. Originnaire des États-Unis, Rachel a fait ses études à l'Université de Guelph et à l'Université de Waterloo, où elle a respectivement obtenu un baccalauréat spécialisé et une maîtrise ès arts (étudiante stagiaire) en sciences politiques. Depuis le début de sa carrière universitaire et professionnelle, Rachel se consacre en particulier à l'étude du développement communautaire et économique, un enthousiasme qui lui vient de ses voyages en Chine urbaine et rurale. Rachel met son expertise en matière de recherche et sa fougue au (service de la prospérité des communautés rurales et du Nord.

Table des Matières

Introduction	7
Bonnes données, bonnes décisions – Données sur l'économie et le marché du travail	7
Consultations du marché du travail	19
Examen des données d'Emploi Ontario	22
Mesures de suivi.....	25
Conclusion	27
Références.....	28
Notes finales.....	30
Annexe A : Acronymes	33
Annexe B : Collectivités de la région de la CPMONS.....	34
Annexe C : Fournisseurs de services de formation et d'emploi (EO et non-EO).....	36
Annexe D : Outils, programmes et rapports du NSWPB et de L'IPN, axés sur le marché du travail	38



Introduction

Chaque jour, les choix des habitants du Nord-Ouest ontarien ont des répercussions sur la vitalité et la nature du marché du travail local, qu'il s'agisse d'un propriétaire d'entreprise qui décide de passer à un système sans papier ou d'un coordinateur de programme universitaire, qui met en ligne un nouveau cours de comptabilité. Tout comme les examens médicaux annuels aident les gens à surveiller leur santé, les examens annuels aident à surveiller notre marché du travail.

À partir de ces bilans, les décideurs et praticiens communautaires peuvent créer et adapter des plans locaux. La CPMONS n'y échappe donc pas. Elle conçoit des plans annuels pour le marché du travail local, qui comprennent les indices et tendances économiques essentiels de sa zone de service, ce qui englobe près de 40 collectivités, dont des Premières Nations et trois collectivités métisses .

Ce rapport est structuré en plusieurs sections. La première contient un aperçu de la population active et des employeurs de la région relevant de la CPMONS. Dans la seconde se trouvent des consultations sur le marché du travail local, avec des experts de divers acteurs de la collectivité; il s'agit d'un aperçu des conditions actuelles du marché du travail et des prochaines étapes. La troisième section traite des expériences des fournisseurs de services d'Emploi Ontario (EO) et des données liées à leurs programmes . Enfin, compte tenu des constatations des trois premières sections, la dernière contient les mesures que devra prendre la CPMONS.

Ce rapport met en évidence plusieurs besoins signalés. Une tendance qui pourrait être propre aux années les plus récentes est celle de certains effets postpandémiques et, dans divers secteurs, d'un certain rétablissement connexe. Il y a aussi des ressemblances aux années précédentes et qui restent pertinentes, notamment la nécessité d'accroître la participation des Premières Nations, des Métis et des Inuits, ainsi que la formation et l'éducation connexes. De plus, il faut que la CPMONS serve d'intermédiaire, favorisant la participation, la collaboration et davantage de partenariats avec tous les organismes, les Premières Nations, les Métis et les Inuits, ainsi que les non-Autochtones. Constituer, attirer et conserver une main-d'œuvre qualifiée (y compris les nouveaux arrivants, les migrants et les non-migrants) est un besoin important qui a également été constaté au cours des années antérieures, mais peut-être particulièrement cette année. Les priorités mentionnées ici sont la promotion de formations accessibles à la main-d'œuvre locale et l'observation des possibilités qu'offre le projet pilote d'immigration dans les zones rurales et nordiques. Enfin, et pas des moindres, la fourniture d'outils puis de programmes aux organismes locaux destinés à la main-d'œuvre est un autre facteur clé des tendances, besoins et perspectives du marché du travail local dont il est question dans le présent rapport.

Bonnes données, bonnes décisions : Données sur l'économie et le marché du travail

Aperçus du marché du travail local et des prochaines étapes pour la CPMONS^{iv}

1. Population

La population de la région de la CPMONS a légèrement augmenté en 2022 : +0,2 % ou 300 personnes, sa première **augmentation depuis 2019.**^v



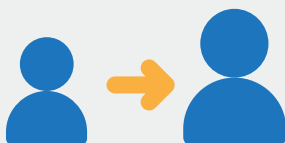
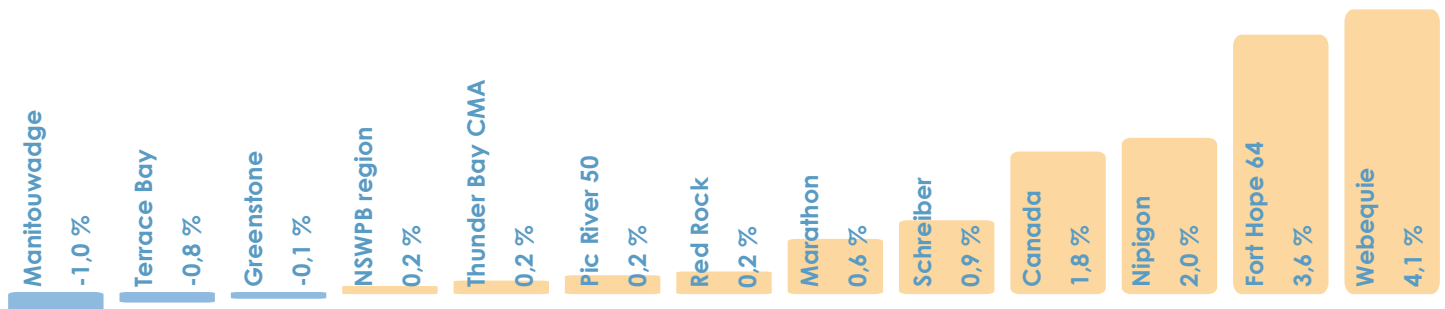
Une augmentation similaire (+0,2 % ou 264 personnes) a été enregistrée dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Thunder Bay.^{vi}

La population des Premières Nations, des Métis et des Inuits dans la région de la CPMONS s'élevait à 27 596 personnes en 2021, soit 18 % de la population totale.^{vii}

Sur ce total, 15 % étaient des Premières Nations, 5 % des Métis et 1 % des Inuits.



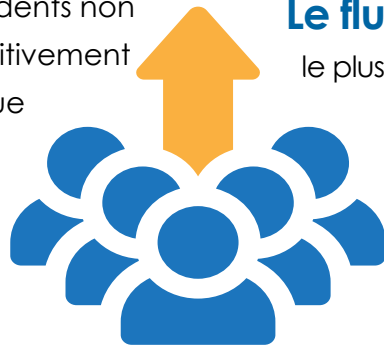
Sept des **dix plus grandes collectivités** situées à l'extérieur de la RMR de Thunder Bay ont affiché une hausse démographique.^{viii} Toutes ces régions affichent une augmentation supérieure à celle de la RMR de Thunder Bay et de la région de la CPMONS.



Webeque, Fort Hope et Nipigon ont tous connu une **augmentation supérieure à la moyenne nationale.**^{ix} Greenstone, Terrace Bay et Manitouwadge ont connu une baisse démographique.^x

2. Éléments de la croissance démographique^{xi, xii}

Les flux d'immigrants et de résidents non permanents ont contribué positivement à la croissance démographique entre 2021 et 2022. En revanche, les changements naturels et les migrations interprovinciales ont abouti à une contribution négative.^{xi}



Le flux de l'immigration est devenu l'élément le plus important du changement démographique dans le district de Thunder Bay, représentant plus de la moitié de la croissance démographique en 2021-2022.^{xii} Par rapport à la moyenne, ce chiffre est en hausse d'un cinquième au cours des cinq années antérieures.^{xii} Cela signifie que l'immigration est devenue le facteur le plus important au regard de l'augmentation de la population dans le district de Thunder Bay.

3. Projections démographiques^{xiv}

La population du district de Thunder Bay devrait augmenter de **+2,2 %** au cours des 25 prochaines années et atteindre **152 893 habitants en 2046.**^{xv}



La part de la **population en âge de travailler** dans la population totale devrait **diminuer de -6,1 %** au cours des **dix prochaines années.**

Cette diminution signifie qu'il y aura moins de personnes qui travailleront au cours des dix prochaines années, ce qui est directement lié à l'activité économique nécessaire au soutien des programmes sociaux et des personnes économiquement assistées.

Le nombre des **personnes assistées par travailleur** devrait passer de 57 par 100 travailleurs en 2022 à **65 par 100** travailleurs en 2046.



Cela signifie que **moins de deux travailleurs** soutiendront **chaque personne assistée.**

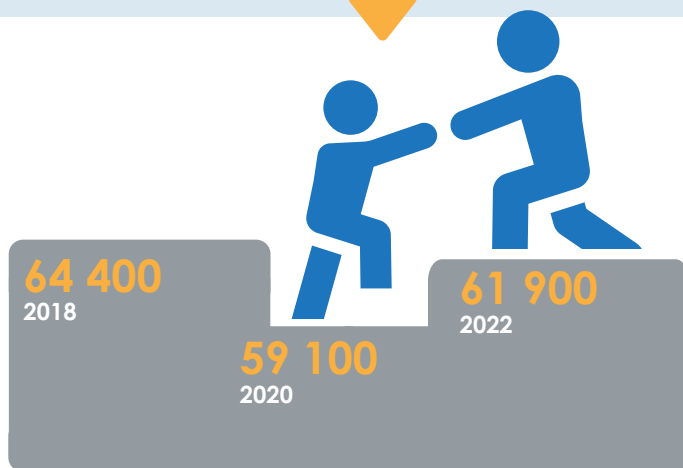
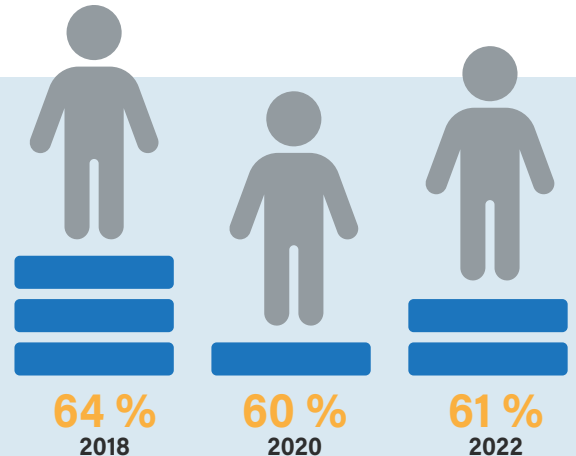
Ce niveau n'est pas considéré comme durable et peut poser des problèmes à la société comme à son économie.^{xvi}

4. Population active^{xvii}

Dans la RMR de Thunder Bay, la population **en âge de travailler** et présente sur le marché du travail (employée ou à la recherche d'un emploi) a connu une baisse globale au cours des cinq dernières années, passant de 64 à 61 %.^{xviii}

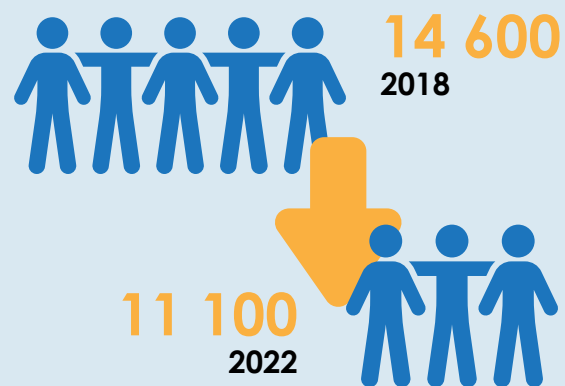
Toutefois, le pourcentage pour 2022 (61,1) est en hausse par rapport à celui de 2020 (60).

Le taux de **chômage** en 2022 était de **4,9 %**, soit le **taux le plus bas des 15 dernières années**.



Le nombre de travailleurs employés a augmenté entre 2020 et 2022, mais n'a pas atteint son niveau le plus élevé au cours des cinq dernières années.

La majeure partie de cette hausse est due à l'augmentation du nombre de **travailleurs à temps plein en 2022 (50 800, le chiffre le plus élevé des 15 dernières années)**.



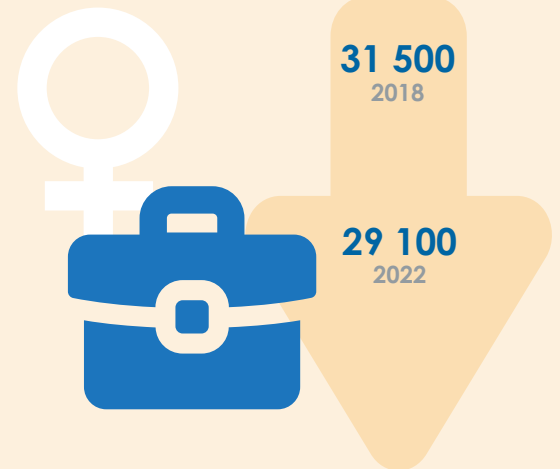
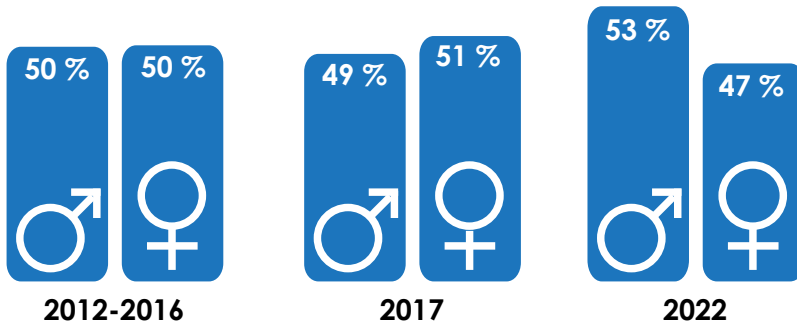
Le nombre de travailleurs à **temps partiel** a considérablement diminué **depuis 2018**.

En 2022, les travailleurs à temps plein représentaient **82 %** des personnes employées, cependant que les travailleurs à temps partiel représentaient **18 %**. Cela représente une **hausse** du pourcentage des **travailleurs à temps plein**, qui était de 77 % en 2018.

Répartition par sexe^{xix}

Travailleurs salariés – à temps plein et à temps partiel

- Les **hommes** représentaient une part plus importante (**53 %**) des travailleurs employés en 2022.
- Le pourcentage de **femmes salariées (47 %)** est en baisse depuis 2018, atteignant le pourcentage le plus bas des **15 dernières années**. Ce pourcentage est resté stable entre 2012 et 2017 (50 %).



- La hausse du nombre des travailleurs employés depuis 2020 s'explique par une **augmentation** du nombre des **travailleurs masculins** employés (à temps plein et à temps partiel).
- Le nombre des **travailleuses employées a diminué depuis 2018**, les années 2020 et 2022 affichant les **nombre les plus bas** des travailleuses employées **depuis 2011**.

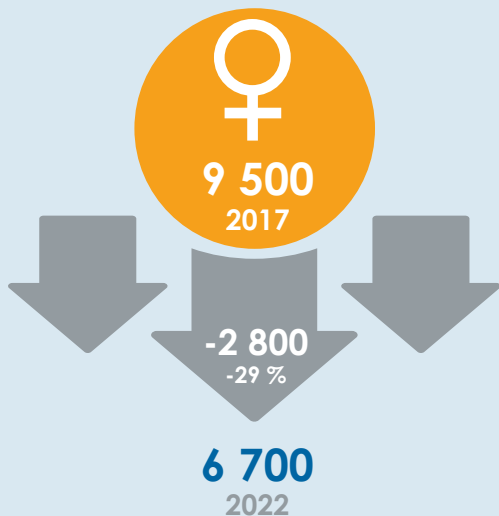
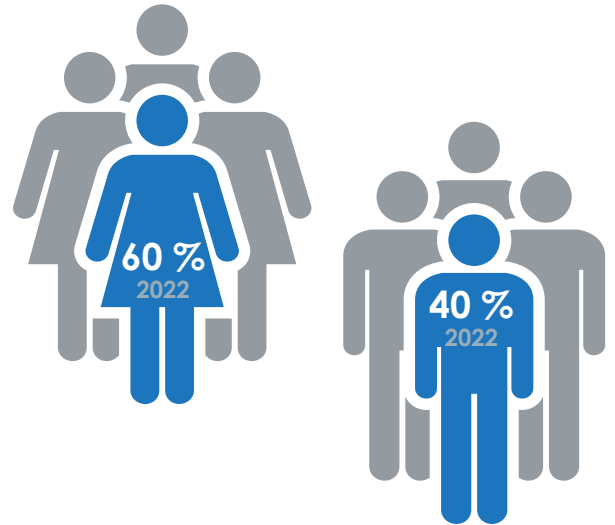
Travailleurs à temps plein

La proportion **d'hommes (55 %)** et de **femmes (45 %)** occupant un emploi à temps plein est restée relativement stable au cours des cinq dernières années.



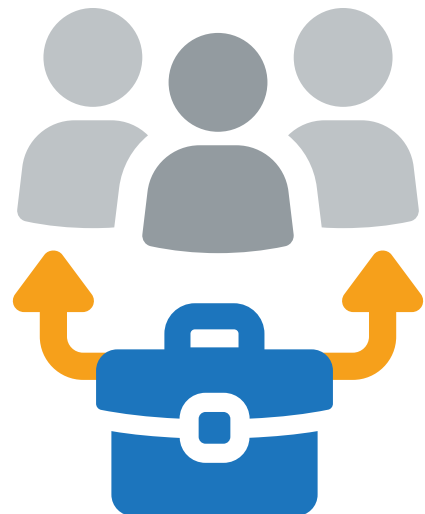
Travailleurs à temps partiel

- Les **femmes** représentaient la **majorité** (60 %) des personnes employées à **temps partiel** en 2022.
 - La différence entre les hommes et les femmes employés à temps partiel est **la plus faible** des **15 dernières années**.



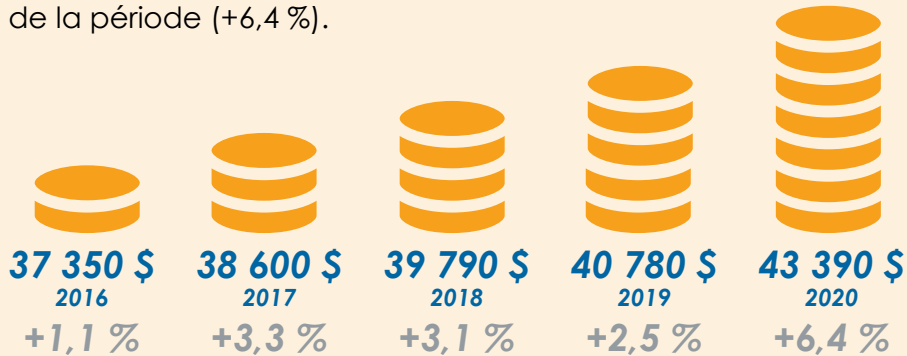
- Cela s'explique par le fait qu'il y a moins de femmes employées à temps partiel que d'hommes.
- Le nombre de **femmes travaillant à temps partiel** a **fortement diminué (-29 %)** entre 2017 et 2022, ce qui représente 2 800 travailleurs en moins.

- Ainsi, de 2017 à 2022, il y a eu 2 800 femmes à temps partiel de moins (29 %), 300 hommes à temps partiel de moins (6 %) et 400 femmes à temps plein de plus (2 %).
- Par conséquent, la diminution de la part des femmes employées (à temps plein et à temps partiel) et du nombre des travailleurs à temps partiel (pour les deux sexes) est directement liée à la diminution du nombre de travailleuses à temps partiel.



5. Revenu^{xx}

Le revenu **total médian** continuellement augmenté entre 2016 et 2020, l'année 2020 affichant la **plus forte hausse** de la période (+6,4 %).



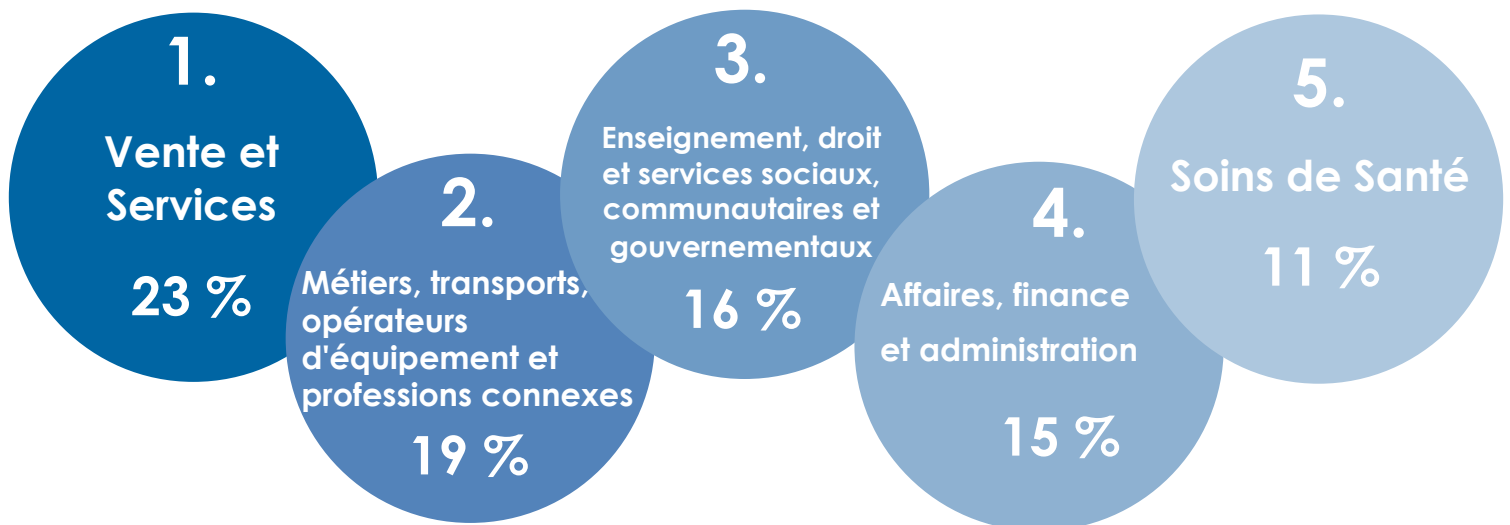
Le revenu médian du travail a augmenté entre 2016 et 2019, mais est resté relativement stable entre 2019 et 2020.

L'augmentation des recettes totales pourrait s'expliquer par les soutiens publics offerts lors de la pandémie de COVID-19. Cela pourrait expliquer la hausse plus importante du revenu total des **femmes (+9,2 %)** par rapport à celui des **hommes (+4,2 %)** entre 2019 et 2020, puisque les femmes étaient plus susceptibles de bénéficier de cette sorte d'aide au Canada (Statistique Canada 2022b).

6. Part de la population active

Professions^{xxi}

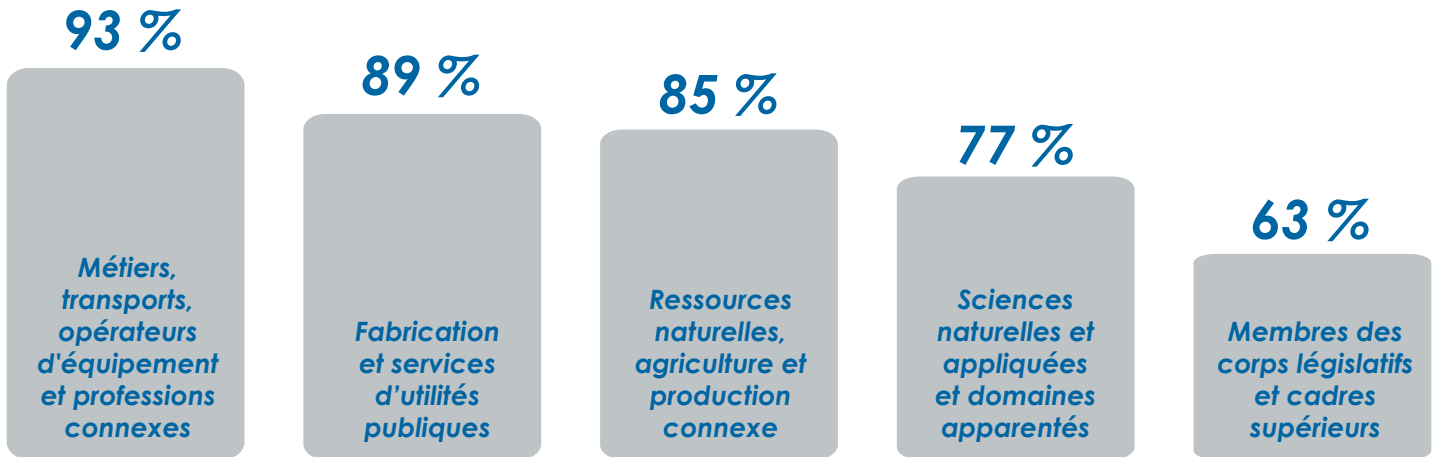
- En 2021, les cinq professions les plus importantes pour la région de la CPMONS sont les suivantes :



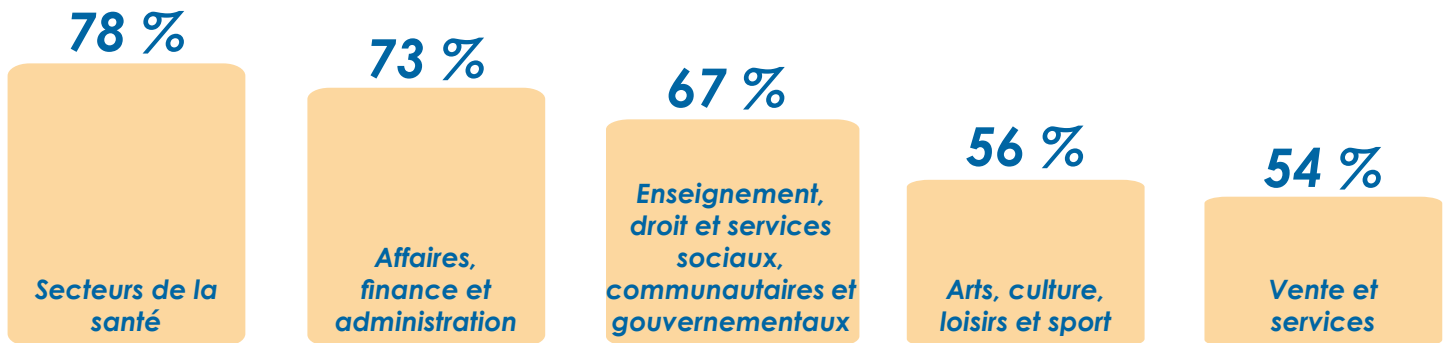
- Cela signifie que ces cinq professions représentent **85 % de la main-d'œuvre**.
- De ce nombre, celle de la santé a connu la plus forte croissance depuis 2016 (+23 %).

Répartition par sexe^{xxii}

- Les professions où le pourcentage d'hommes est supérieur à celui des femmes sont les suivantes:

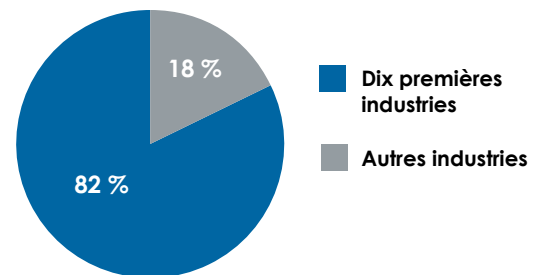


- Les professions où le pourcentage de femmes dépasse celui des hommes sont les suivantes :



Industries^{xxvi}

Les dix premières industries de la région de la CPMONS, en fonction du nombre d'emplois, employaient **82 % de la main-d'œuvre** en 2021.



Le plus **gros employeur** en 2021 est le **secteur des soins de santé et de l'aide sociale**, avec **13 030 emplois** (**20 %** de l'emploi dans la région).

- Parmi les dix premières industries, c'est également celle qui a **connu la plus forte croissance** (+9 %) entre 2016 et 2021; elle était suivie de près par les transports et l'entreposage (+8 %).

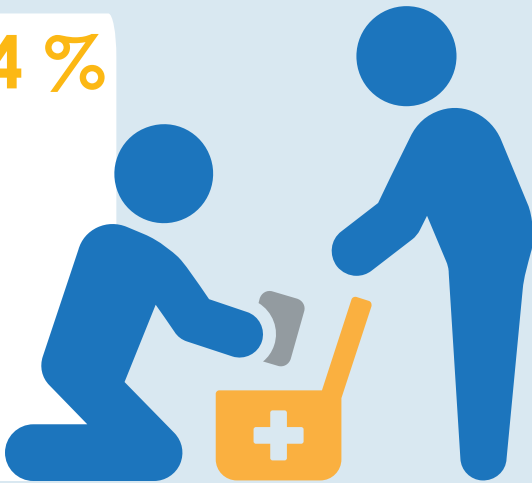


Répartition par sexe^{xxiv}

- Pour les **hommes**, les secteurs de la **construction** et du **commerce de détail** étaient les deux plus gros employeurs de la région en 2021, chacun représentant **12 %** de l'emploi total.
- Ensemble, les **dix premiers** secteurs d'activité pour les **hommes** employaient **72 %** de la main-d'œuvre masculine en 2021.



34 %



- Chez les **femmes**, le secteur **des soins de santé et de l'assistance sociale** était le plus gros employeur en 2021 dans la région, représentant **34 %** de l'emploi total.
- Ensemble, les **dix premières** industries pour les **femmes** employaient **89 %** de la main-d'œuvre féminine en 2021.

- Les principaux employeurs étaient moins équilibrés pour les femmes que pour les hommes. Les femmes étaient principalement employées dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale, puis surtout dans les secteurs des services d'enseignement et du commerce de détail. Ensemble, ces **trois secteurs** représentaient **59 %** de toutes les **femmes** employées dans la région en 2021.
- Chez les **hommes**, **sept secteurs** combinés représentaient une part similaire de l'emploi (**61 %**). En outre, les dix premières industries pour les femmes représentaient 15 % de plus de leur part de la main-d'œuvre que les dix premières industries pour les hommes. Par conséquent, **l'offre d'emplois est plus concentrée dans certains secteurs chez les femmes que chez les hommes.**

7. Scolarisation^{xxv}

- En 2021, la plupart des gens ont obtenu un certain type d'**enseignement postsecondaire**. Parmi eux, le niveau de scolarité le plus courant était le collège, le CEGEP ou bien un autre certificat ou diplôme non universitaire. Tel est le cas depuis au moins 2011.

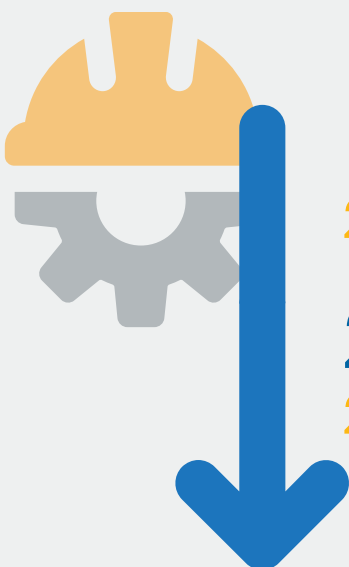


15,4 %
2016-2021

De 2016 à 2021, le nombre des personnes titulaires d'un baccalauréat ou **d'un diplôme supérieur a augmenté de +15,4 %**, soit la plus forte hausse parmi les niveaux de scolarité.

- La deuxième augmentation majeure au cours de cette période (+9,2 %) se trouve dans l'obtention d'un diplôme d'études secondaires.
- Cette hausse des diplômés secondaires a un effet considérable sur l'amélioration du capital humain, l'accroissement de la mobilité professionnelle et la possibilité pour les travailleurs de poursuivre leur éducation et leur formation.

La **plus forte baisse** entre 2016 et 2021 (**-14,1 %**) se trouve chez les personnes **sans certificat, diplôme ou grade**.



12,7 %
2016-2021

26,6 %
2011-2021

- Les **certificats ou diplômes d'apprentissage ou de métier** ont également **baissé considérablement (-12,7 %)** au cours de ces années. Cette évolution s'inscrit dans une tendance plus longue, avec une baisse de -16 % entre 2011 et 2016.

Répartition par sexe^{xxvi}

- En 2021, les personnes titulaires d'un certificat ou d'un diplôme d'**apprentissage** ou de **métier** sont majoritairement des **hommes (81 %)**.



- Cette évolution s'inscrit dans une tendance plus longue et qui se dessine depuis au moins 2011.
- De 2016 à 2021, les diminutions du nombre des femmes (-13 %) et des hommes (-12 %) titulaires **d'un certificat ou d'un diplôme d'apprentissage ou de métiers** sont similaires.

8. Dénombrement des entreprises

Secteurs d'activité^{xxvii}

SCIAN à 2 chiffres^{xxviii}

- En décembre 2022, la région de la CPMONS comptait **11 145** entreprises.
 - Il s'agit d'une augmentation par rapport aux 10 687 de 2021 et aux 10 579 de 2020.
- Les Services immobiliers et services de location et de location à bail étaient les types d'entreprises les plus courants dans la région de la CPMONS en décembre 2022 (**20 %** de **toutes les entreprises** ou 2 181 établissements). C'est le cas depuis au moins décembre 2020.
- Les six principaux types d'entreprises entre 2020 et 2022 étaient les suivants :

	2020	2021	2022	Pourcentage d'entreprises en 2022
Services immobiliers, services de location et de location à bail	1 914	2 103	2 181	20 %
Soins de santé et assistance sociale	1 048	1 006	1 113	10 %
Construction	945	926	964	9 %
Commerce de détail	870	874	876	8 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	862	822	858	8 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	789	786	857	8 %

Parmi ces six secteurs, celui des soins de santé et de l'aide sociale a connu la plus forte augmentation (+10,6 %) au regard du nombre d'entreprises entre décembre 2021 et 2022. Toutefois, cette baisse fait suite à une diminution de -4,0 % entre 2020 et 2021, puis à une augmentation composée de +6,0 % entre 2020 et 2022.

Les Services professionnels, scientifiques et techniques ont affiché la deuxième grosse augmentation entre 2021 et 2022 (+9,0 %).

Dénombrement d'entreprises par nombre d'employés

En décembre 2022, **61 %** des entreprises (**6 819**) de la région de la CPMONS **n'avaient pas d'employés**. Depuis 2020, cela représente une augmentation de **8,5 %**, soit de 532 entreprises à propriétaire unique.

Il s'agit de la seconde hausse majeure de cette période, juste après les entreprises de **200 à 499 salariés**, qui ont augmenté de **47,4 %**, soit de neuf entreprises entre décembre 2020 et 2022.



Parmi les entreprises employant des salariés, celles comptant d'un à quatre salariés constituaient le plus gros segment en décembre 2022 (45 %, soit **1 944** entreprises).

En décembre 2022, les petites entreprises (c'est-à-dire celles qui comptent jusqu'à 100 salariés) représentaient **97 %** des entreprises avec des salariés dans la région de la CPMONS.

Ces tendances liées au nombre d'entreprises et de salariés sont observées depuis au moins décembre 2020.

Sous-secteurs d'entreprises^{xxx}

Quant au nombre d'établissements, le sous-secteur de **l'immobilier** était le plus important dans la région de la CPMONS en décembre 2022, représentant **19 % (2 114) des entreprises**.

Cinq sous-secteurs, dont l'immobilier, représentaient environ **quatre entreprises sur dix (43 %)** dans la région de la CPMONS en décembre 2022 :

Immobilier	19 %
Services de soins ambulatoires	8 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	8 %
Entrepreneurs spécialisés	5 %
Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes	4 %
Total	43 %

Consultations du marché du travail

Au cours du mois de décembre 2022, divers acteurs communautaires ont été interrogés à propos des caractéristiques d'un marché du travail performant, des tendances émergentes de l'économie locale, du renforcement des capacités humaines et des priorités à court et à moyen terme en matière de main-d'œuvre.

Les participants aux groupes de réflexion et aux entretiens représentaient une grande variété d'industries et de domaines d'expertise tels que le développement économique autochtone et non autochtone, l'immigration, l'administration municipale, l'éducation, l'emploi, la formation et les entreprises. En outre, les personnes se trouvaient dans de petites et grandes collectivités autour du district de Thunder Bay. Globalement, l'objectif principal était d'offrir un éventail de voix et de points de vue pouvant éclairer le paysage actuel et futur du marché du travail.

Recherche du succès

Plusieurs thèmes clés ont été abordés par les participants lorsqu'il leur a demandé à quoi pourraient ressembler une économie et une main-d'œuvre performantes, puis ce qui pourrait assurer ce succès. Bien entendu, la mise en œuvre des points suivants comprendrait de nombreux acteurs : les Premières Nations, les Métis et les Inuits, les dirigeants politiques, les défenseurs de l'industrie, les employeurs, etc.

Peuples autochtones et prospérité :

Les participants aux groupes de discussion ont déclaré que les collectivités autochtones – Premières Nations, Métis et Inuits – devaient participer pleinement à la population active et à l'économie, puis que leur prospérité économique et celle de leur collectivité devaient être favorisées par des catalyseurs économiques. Les options de formation et d'éducation doivent être accessibles aux Premières Nations, aux Métis et aux Inuits; de plus, une plus grande collaboration avec les organismes de formation autochtones est indispensable.

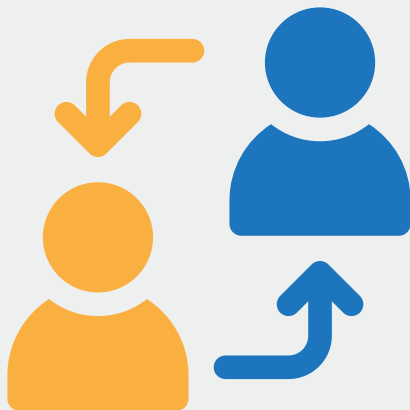


Diversification et innovation :

Les participants aux groupes de discussion ont souligné qu'il était essentiel de diversifier les emplois et les secteurs d'activité, puis d'encourager l'innovation. Des investissements stratégiques seront essentiels.

Rétention :

Attirer et retenir de nouveaux arrivants, tels les étudiants, est un moyen de pallier les pénuries sur le marché du travail. En outre, le fait de veiller à ce que les conjoints trouvent un emploi favorise la fidélisation. La qualité de vie pour tous est un facteur clé et qui encourage les gens à rester dans la collectivité. Enfin, informer et former les organismes qui facilitent l'immigration, et ce, à propos des nouveaux changements systémiques, permettront à ces groupes d'offrir une aide plus efficace aux nouveaux arrivants.



Établissement de liens avec le marché du travail :

Les participants aux groupes de discussion ont déclaré que les nouveaux arrivants et les demandeurs d'emploi doivent être mieux mis en relation avec les employeurs et les ressources pour la main-d'œuvre, afin de pourvoir les emplois demandés et d'assurer une participation régulière au marché du travail. Cela doit se faire non seulement pendant que les gens sont au Canada, mais aussi avant leur arrivée. En outre, brancher ces personnes à des réseaux informels et veiller à ce qu'elles soient transférées d'un projet de l'industrie à un autre sont des conditions indispensables à la réussite.

Données :

Disposer de données sur le marché du travail et l'économie permet de prendre des décisions adéquates et éclairées.

Plusieurs facteurs ont été perçus comme des obstacles potentiels à la réussite. Premièrement, le manque de médecins et de logements peut dissuader des gens de vivre dans des collectivités du Nord ontarien. Deuxièmement, les retards des projets industriels se traduisent par le besoin de formation permanente, ce qui a des répercussions sur la participation au marché du travail. Il est indispensable de remédier à la pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail car, dans certaines petites collectivités, les grandes entreprises volent les employés de plus petites. Enfin, une coordination est généralement nécessaire.



Tendances émergentes

Les participants aux groupes de réflexion ont fourni divers exemples de nouvelles industries et professions émergeant dans l'économie locale. Certains de ces exemples ne sont pas « nouveaux », mais ils se développent et évoluent. Il s'agit d'emplois dans divers secteurs : services, opportunités numériques, exploitation minière, soins de santé, tourisme, hôtellerie et aérospatiale. Il a également été signalé que de grands projets industriels peuvent stimuler de nombreuses professions en demande dans une collectivité, notamment pour la construction de logements, les loisirs, etc.

D'autres remarques générales ont été formulées :

- La nécessité d'encourager l'esprit d'entreprise et d'informer les gens à propos de différents soutiens offerts à ceux qui souhaitent créer leur propre entreprise. Il s'ensuit que de la coordination s'impose pour cultiver un esprit d'entreprise puissant.
- Les opportunités que le Programme pilote d'immigration dans les régions rurales et nordiques (PPIRRN) pourrait apporter aux collectivités.
- Mise en relation et harmonisation spécifiques de la main-d'œuvre et des établissements d'enseignement postsecondaire :
 - Préparer les étudiants pour la population active;
 - Harmoniser la demande de main-d'œuvre et l'offre de diplômés;
 - Soutenir financièrement les employeurs qui veulent embaucher des étudiants.

Renforcement du capital humain

Bien qu'il existe de nombreux moyens d'augmenter les niveaux du capital humain, les groupes de discussion en ont relevé quelques-uns en particulier. D'abord maintenir les efforts de marketing pour attirer et pour conserver des talents pour le marché du travail. Ensuite, mettre en relation avec les employeurs les demandeurs d'emploi qui sont en formation. Enfin, renforcer les voies entre l'école secondaire et l'enseignement postsecondaire, par exemple en veillant à ce que des possibilités soient accessibles et communiquées à toutes les collectivités.

Priorités pour la main-d'œuvre

La priorité la plus communément partagée était de pourvoir les emplois à l'aide de différentes approches, afin d'atteindre cet objectif. Parmi ces approches se trouvaient la sensibilisation des étudiants aux possibilités d'emploi locales, la mise en relation des employeurs avec les programmes d'enseignement postsecondaire correspondant à leur domaine, puis le PPIRRN.

Parmi d'autres priorités se trouvaient celles-ci :

- S'assurer d'avoir des logements disponibles;
- Veiller à ce qu'il y ait des offres de formation;
- Favoriser un secteur des métiers robuste;
- S'occuper de la législation sur le salaire minimum;
- Communiquer le savoir lié aux priorités et aux projets, et ce, aux prestataires de services afin de maintenir le dynamisme du travail dans ce secteur.

Examen des données d'Emploi Ontario

Toutes les données racontent une histoire, et les personnes étroitement associées aux activités liées à l'emploi sont celles qui peuvent le mieux raconter cette histoire. C'est pourquoi leur contribution est essentielle pour déterminer les difficultés et les opportunités du marché du travail, chemin faisant. Par conséquent, une partie de l'exercice avec les groupes de discussion consistait à examiner les données sur l'emploi pour la région de la CPMONS. À partir des données qui leur ont été présentées, les participants ont pu relever les tendances à long terme observées dans la région ainsi que les changements récents, positifs ou non, ce qui a permis de dégager des exemples de pratiques exemplaires et d'améliorations possibles.

Défis humains

Les participants aux groupes de discussion ont trouvé plusieurs défis à relever. Au cours des discussions, il a été noté que ces questions ne sont pas nouvelles, mais qu'elles ont été amplifiées par la pandémie.

Voici des points plus fréquemment signalés :

- Alphabétisation numérique.
- Façons dont différents souhaits et besoins des demandeurs d'emploi peuvent créer des obstacles à l'accès à l'emploi. Voici des exemples :
 - Travailler de 9 à 5 peut signifier que les demandeurs d'emploi ne sont pas en mesure d'aller chercher leurs enfants à l'école;
 - Les clients censurent les opportunités qu'ils estiment ne pas être destinées à ces demandeurs d'emploi;
- L'absence de permis de conduire peut être un obstacle pour l'accès à certains emplois;
- L'amélioration générale des aptitudes à la vie quotidienne, afin d'accroître la mobilité professionnelle;
- Le besoin de bilinguisme. Un organisme a fait remarquer qu'offrir des services bilingues ne faisait pas partie de son mandat; pourtant, il est le seul dans la collectivité à pouvoir le faire.



Lacunes et difficultés dans la prestation de services et de programmes

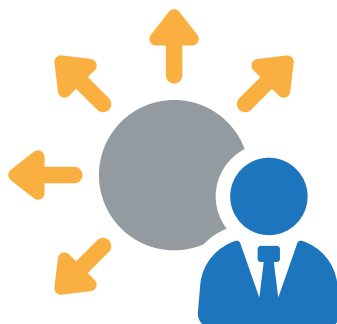
Il y avait plusieurs problèmes. Toutefois, la plupart des commentaires s'articulaient autour de trois axes principaux :

- Le manque d'outils, qui nuit à l'organisme lorsqu'il s'agit de franchir davantage d'étapes avec les clients.
- Les formulaires exigés par le ministère sont incompatibles avec l'espace numérique dans lequel les organismes travaillent. Cela pose des problèmes :
 - L'obtention de signatures;
 - Les clients se sentent mal à l'aise lorsqu'ils échangent de l'information par téléphone avec l'organisme et qu'ils remplissent le formulaire ensemble;
 - L'ouverture et le remplissage des formulaires;
 - Des personnes qui abandonnent parce que le processus est trop compliqué;
 - Le travail avec les clients sur des formulaires exigeant des signatures;
- L'accessibilité de services numériques et de services en personne. Un organisme a indiqué que s'il avait du financement, il pourrait envoyer du personnel pour compléter les services sur place avec les clients plutôt qu'au centre principal.



Travail en collaboration

La plupart des collectivités interrogées travaillent avec plusieurs agences; toutefois, une collectivité de petite taille a indiqué qu'elle ne travaillait qu'avec une seule. Le manque de collaboration s'explique par la crainte de perdre des fonds si les objectifs ministériels ne sont pas atteints. Ce facteur du volume a également été encore évoqué. Un autre organisme a indiqué qu'il aidait les gens, mais au-delà de son mandat, afin de s'assurer de l'atteinte des volumes.



Leçons de la COVID-19

Compte tenu de l'expérience de la COVID-19, les organismes d'EO interrogés ont déclaré qu'ils utilisaient encore la prestation de services numériques, en dépit de l'assouplissement des restrictions. Voici des exemples :

- Organiser des salons de l'emploi en ligne;
- Améliorer le processus d'inscription;
- Utiliser Zoom comme principale plateforme de diffusion.

Ces stratégies ont permis d'améliorer l'efficacité et l'accessibilité ainsi que de consacrer plus de temps aux clients. Un organisme a indiqué qu'il avait modifié les services pour les personnes qui n'étaient pas à l'aise avec Zoom, afin qu'elles puissent poursuivre les activités et les travaux à domicile. Toutefois, un autre groupe a déclaré qu'il constatait un renversement de tendance, les clients souhaitant désormais des rencontres en personne. Cette méthode ne fonctionne que dans certaines collectivités, car d'autres n'ont pas le personnel nécessaire.



Priorités futures

Un organisme a déclaré que la dotation en personnel sera un problème au moment de répondre à la demande future de l'industrie dans sa collectivité; d'autres groupes ont indiqué que l'atteinte des objectifs des volumes de clients était une priorité. Pour ce faire, ils ont signalé des interventions, notamment le développement de partenariats avec les collectivités et la diversification des services.



Mesures de suivi

L'analyse et les idées élaborées dans le cadre de la création de ce rapport ainsi que dans le prolongement du plan local du marché du travail de l'année dernière ont permis de déterminer quelques mesures de suivi pour la CPMONS au cours de la prochaine année. Ces mesures peuvent permettre à la CPMONS de continuer à soutenir les collectivités, les économies et les marchés du travail locaux.

Données et recherche

1. Continuer d'enrichir l'information sur le marché du travail et qui est **facilement accessible**, afin d'éclairer la prise de décisions et de soutenir la planification dans les collectivités locales, en particulier en ce qui concerne la demande de main-d'œuvre actuelle et future et l'offre de compétences.



Participation et collaboration

2. Renforcer la **collaboration avec les organismes autochtones**.
3. Servir d'intermédiaire, en établissant des liens entre les employeurs ou les ressources en main-d'œuvre et les étudiants, les nouveaux arrivants ou les demandeurs d'emploi.
4. Assurer la **coordination** pour créer et maintenir un **solide esprit d'entreprise** dans les collectivités.
5. Favoriser les liens et l'harmonisation, afin que les établissements d'enseignement postsecondaires répondent aux demandes du marché du travail.
6. **Conseiller** les employeurs qui recherchent des **fonds pour embaucher des étudiants**.
7. Renforcer le capital humain en aidant à affermir le cheminement entre l'école secondaire et l'enseignement postsecondaire, et ce, par la communication des possibilités d'éducation à toutes les collectivités.
8. Favoriser la **transmission du savoir** entre les **prestataires de services**, en ce qui a trait à leurs projets et priorités.
9. **Soutenir les partenariats avec les collectivités et la diversification des services**, afin d'atteindre les objectifs des programmes fixés par le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario.



Programmes et outils^{xxxiii}

10. Soutenir l'offre d'options de **formation et d'éducation pour les Premières Nations, les Métis et les Inuits.**

11. Fournir des programmes et outils qui garantissent la **pleine participation des peuples autochtones à l'économie et à la main-d'œuvre.**

12. Continuer de tirer parti des possibilités offertes par le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord, afin **d'attirer et de retenir davantage de nouveaux arrivants**, y compris le besoin d'offrir un **emploi aux conjoints.**

13. Fournir des orientations, dans la mesure du possible, afin d'encourager les investissements stratégiques qui **favorisent l'innovation et la diversification** des emplois ainsi que des secteurs d'activité.

14. Soutenir la **formation** relative aux **changements systémiques** aux fins des organismes qui **facilitent l'immigration.**

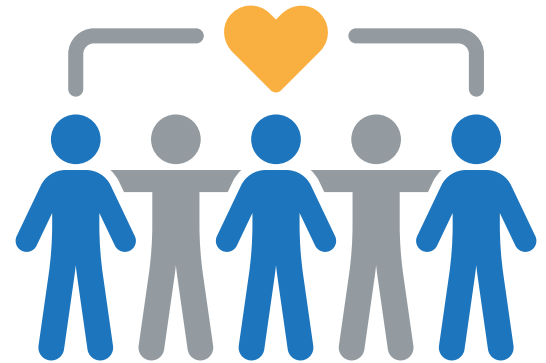
15. Encourager la promotion d'un **marketing régional continu** afin **d'attirer et de retenir une main-d'œuvre qualifiée**, et pas seulement les nouveaux arrivants.

16. Veiller à ce que des possibilités de formation soient **offertes et facilement accessibles.**

17. Concevoir, présenter et promouvoir des programmes et des outils qui renforcent la **culture numérique locale.**

18. Encourager **l'acquisition de compétences essentielles** telles que l'obtention d'un permis de conduire et le perfectionnement du bilinguisme, afin de créer des opportunités **d'augmentation des revenus** locaux.

19. Rehausser si possible et dans le cadre d'une Commission de planification de la main-d'œuvre **l'offre d'outils** permettant aux **organismes d'Emploi Ontario** d'améliorer leur rendement par l'atteinte d'un plus grand nombre de jalons avec leurs clients.



Conclusion

Fournir des recherches officielles fondées sur des données probantes, des points de vue d'experts et trouver les tendances de l'emploi, voilà qui est au cœur du mandat de la CPMONS. Ce plan du marché du travail local est conforme à cet objectif, car il découle des consultations avec les organismes locaux du marché du travail et sur les données les plus récentes. Il constitue une base pouvant éclairer le processus de planification pour l'avenir. Les mesures de suivi, les recommandations et les points de vue des experts sur le terrain et qui se trouvent dans ce rapport permettent à la CPMONS de trouver des opportunités de main-d'œuvre et de lancer des stratégies de développement pour son territoire. La planification de la main-d'œuvre étant une activité continue, ces renseignements s'appuient sur le tableau du marché du travail de l'an dernier et pourront aussi apporter une contribution aux rapports et aux efforts de planification à venir.

Références

Helfand-Green, Emma. 2018. Open to Growth: Exploring Dependence and the DDR in Northwestern Ontario. Thunder Bay : Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur. https://www.nswpb.ca/wp-content/uploads/2020/10/Final-DDR-Commentary-as-of_August_18_2018.pdf.

Ministère des Finances de l'Ontario 2022. « Projections démographiques selon l'âge et le sexe pour les 49 divisions de recensement ». Mise à jour des projections démographiques pour l'Ontario, 2022-2046 – Catalogue de données de l'Ontario. Publication de l'Imprimeur du Roi pour l'Ontario de 2022. Modification du 28 juillet 2022. <https://data.ontario.ca/fr/dataset/population-projections/resource/03abe0d5-0995-4ce2-ad9d-e904d50106a5>.

Rizzuto, Rachel, et Martin Lefebvre. 2022. Fixer le cap : naviguer dans la population active du nord supérieur en 2022-2023 [sic]. Thunder Bay : Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur et Institut des politiques du Nord. https://www.nswpb.ca/wp-content/uploads/2022/04/FR-LLMP_2022-2023.pdf.

Statistique Canada. 2013a. « Recensement de la population, 2011, Statistique Canada, n° de catalogue 99-012-X2011055 ». Statistique Canada. Dernière modification le 11 décembre 2013. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/99-012-X2011055>.

———. 2013b.9 « Enquête nationale auprès des ménages, 2011 : Tableaux de données, Statistique Canada, n° de catalogue 99-012X2011052 ». Statistique Canada. Dernière modification le 26 juin 2013. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/99-012-X2011052>.

———. 2018a. « Recensement de la population, 2016, Statistique Canada, n° de catalogue 98-400-X2016249 ». Statistique Canada. Dernière modification le 28 mars 2018. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/98-400-X2016249>.

———. 2017. « Recensement de la population, 2016, Statistique Canada, n° de catalogue 98-400-X2016321 ». Statistique Canada. Dernière modification le 29 novembre 29, 2017. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/98-400-X2016321>.

———. 2023a. Nombre d'entreprises canadiennes, décembre 2022. Statistique Canada. Dernière modification le 20 février 2017. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230220/dq230220f-fra.htm>

———. 2021. « Nombre d'entreprises, d'établissements et d'emplacements au Canada, taille de l'emploi et Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), décembre 2020 ». [trad. libre] Community Data Program. Dernière modification, le 24 février 2021. <https://communitydata.ca/data/canadian-business-counts-establishment-and-location-counts-employment-size-and-north-3>.

———. 2022a. « Nombre d'entreprises, d'établissements et d'emplacements au Canada, taille de l'emploi et Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), décembre 2020 ». [trad. libre] Community Data Program. Dernière modification, le 16 février 2022. <https://communitydata.ca/data/canadian-business-counts-establishment-and-location-counts-employment-size-and-north-1>.

———. 2023b. « Nombre d'entreprises, d'établissements et d'emplacements au Canada, taille de l'emploi et Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), décembre 2020 ». [trad. libre] Community Data Program. Dernière modification, le 28 février 2023. <https://communitydata.ca/data/canadian-business-counts-establishment-and-location-counts-employment-size-and-north-american>.

———. 2022b. Recensement en bref : La contribution des prestations d'aide liées à la pandémie aux revenus des Canadiens en 2020. Ottawa : Statistique Canada. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/98-200-x/2021005/98-200-x2021005-fra.pdf>.

———. 2023c. « Plus d'information : Thunder Bay, District (DIS) [Division de recensement] ». Statistique Canada. Dernière modification, le 9 mars 2023. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/prof/details/moreinfo-plusinfo.cfm?Lang=F&cguid=2021A00033558&SearchText=Thunder%20Bay&DGUIDlist=2021A00033558&GENDERlist=1,2,3&STATISTIClist=1&HEADERlist=0>.

———. 2022c. « Les petites et moyennes entreprises : les moteurs d'une économie de grande taille ». StatsCAN Plus. Dernière modification, le 27 juin 2022. <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/1253-les-petites-et-moyennes-entreprises-les-moteurs-dune-economie-de-grande-taille>.

———. 2018b. « Symboles, abréviations et acronymes ». Statistique Canada. Dernière modification, le 2 octobre 2018. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/symb-ab-acr-fra.cfm>.

———. 2022d. « Tableau 11-10-0031-01, Profil de revenu du travail des déclarants selon le sexe ». Statistique Canada. Dernière modification, le 9 août 2022. doi:<https://doi.org/10.25318/1110003101-eng>.

———. 2023d. « Tableau 14-10-0385-01, Caractéristiques de la population active, données annuelles ». Statistique Canada. Dernière modification, le 6 janvier 2023. doi:<https://doi.org/10.25318/1410038501-eng>.

———. 2022e. « Tableau 17-10-0009-01, Estimations de la population, trimestrielles ». Statistique Canada. Dernière modification, le 21 décembre 2022. doi:<https://doi.org/10.25318/1710000901-eng>.

———. 2023e. « Tableau 17-10-0135-01, Estimations de la population, 1er juillet, selon la région métropolitaine de recensement et l'agglomération de recensement, limites de 2016 ». Statistique Canada. Dernière modification, le 11 janvier 2023. doi:<https://doi.org/10.25318/1710013501-eng>.

———. 2023f. « Tableau n° 17-10-0140-01, Composantes de l'accroissement démographique, selon la division de recensement, limites de 2016. » Statistique Canada. Dernière modification, le 11 janvier 2023. doi:<https://doi.org/10.25318/1710014001-eng>.

———. 2023g Estimations de la population, 1er juillet, selon la subdivision de recensement, limites de 2016. Tableau : Statistique Canada. Dernière modification, le 11 janvier 2023. doi:<https://doi.org/10.25318/1710014201-eng>.

———. 2023h. « Tableau 33-10-0661-01, Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, décembre 2022 ». Statistique Canada. Dernière modification, le 20 février 2023. doi:<https://doi.org/10.25318/3310066101-eng>.

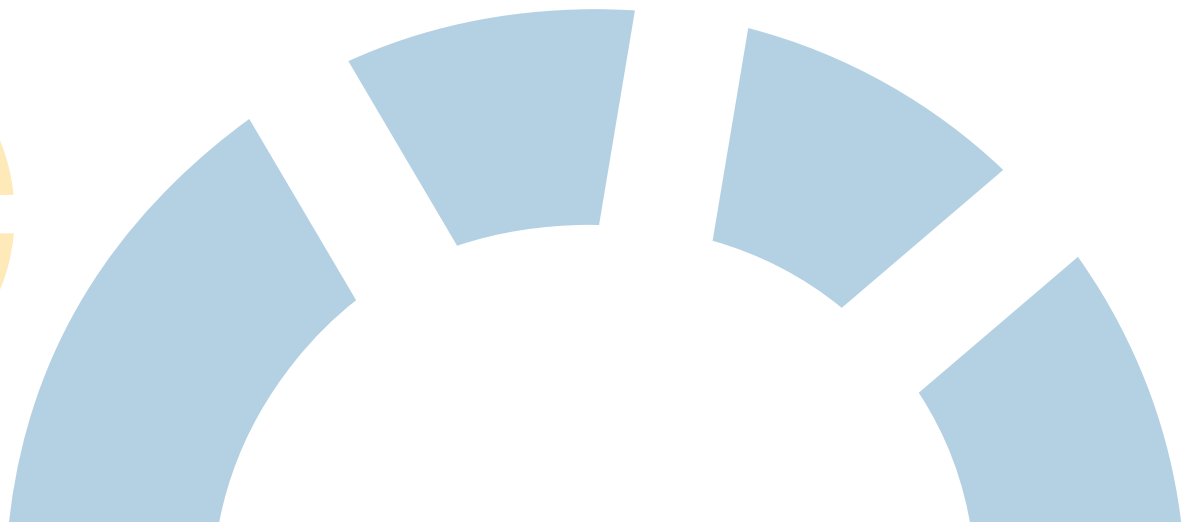
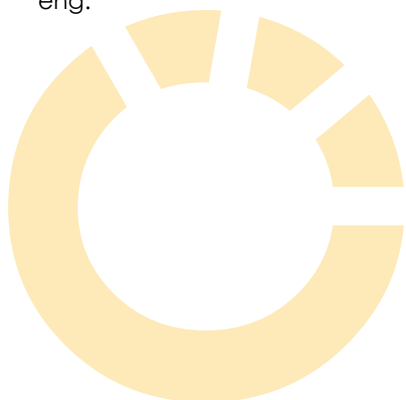
———. 2023i. « Tableau 33-10-0662-01, Nombre d'entreprises canadiennes, sans employés, décembre 2022 ». Statistique Canada. Dernière modification, le 20 février 2023. doi:<https://doi.org/10.25318/3310066201-eng>.

———. 2022f. « Tableau 98-10-0266-01, Identité autochtone par statut d'Indien inscrit ou des traités : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement ». Statistique Canada. Dernière modification, le 21 septembre 2022. doi:<https://doi.org/10.25318/9810026601-eng>.

———. 2022 g « Tableau 98-10-0387-01, Plus haut niveau de scolarité, selon la région géographique : Divisions de recensement ». Statistique Canada. Dernière modification, le 30 novembre 2022. doi:<https://doi.org/10.25318/9810038701-eng>.

———. 2022h. « Tableau 98-10-0469-01, Catégorie du lieu de travail selon les secteurs d'industries, le travail durant l'année de référence, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement ». Statistique Canada. Dernière modification, le 30 novembre 2022. doi:<https://doi.org/10.25318/9810046901-eng>.

———. 2022i. « Tableau 98-10-0471-01, Catégorie du lieu de travail selon la grande catégorie des professions, le travail durant l'année de référence, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement ». Statistique Canada. Dernière modification, le 30 novembre 2022. doi:<https://doi.org/10.25318/9810047101-eng>.



Notes Finales

ⁱ La liste complète des acronymes utilisés dans ce rapport se trouve à l'annexe A.

ⁱⁱ Veuillez consulter l'annexe B afin de voir une liste complète des collectivités incluses dans la zone de service de la CPMONS.

ⁱⁱⁱ Veuillez vous référer à l'annexe C afin de voir une liste des prestataires de services d'OE et d'autres dans la région de la CPMONS.

^{iv} Pour un aperçu complet de ces données, veuillez vous référer au document qui les contient, annexé à ce rapport.

^v Ces données proviennent de Statistique Canada (2023g). La région de la CPMONS comprend les données pour le district de Thunder Bay, moins Osnaburgh et la nation Ojibway de Saugeen, plus les collectivités du Cercle de feu, en utilisant les délimitations de 2016. (Statistics Canada 2023g).

^{vi} Données de Statistique Canada (2023e). Une région métropolitaine de recensement est « formée d'une ou de plusieurs municipalités adjacentes situées autour d'un centre de population (aussi appelé le noyau); [...] une RMR doit avoir une population totale d'au moins 100 000 habitants, et son noyau doit compter au moins 50 000 habitants » (ibid.). Ces données utilisent les délimitations du recensement de 2016 (ibid.).

^{vii} Données de Statistique Canada (2022f). Les données relatives au lac Nipigon, au lac des Mille Lacs et à Lansdowne House ont été « supprimées pour satisfaire aux exigences de confidentialité de la Loi sur la statistique » (ibid.). Données provenant d'un échantillon de 25 % du recensement de 2021 (ibid.).

^{viii} Données provenant de Statistique Canada (2023e, 2023g). Ces données utilisent les délimitations du recensement de 2016 (Statistics Canada 2023g).

^{ix} Données provenant de Statistique Canada (2022e, 2023g). Les données moyennes nationales sont celles des troisièmes trimestres de 2021 et de 2022. (Statistics Canada 2022e).

^x Données de Statistique Canada (2023g).

^{xi} Données pour le district de Thunder Bay, car les données au niveau de la municipalité (subdivision de recensement) n'étaient pas disponibles. (Statistics Canada 2023f). Données qui reposent sur les délimitations du recensement de 2016, selon Statistique Canada (ibid.).

^{xii} Parmi les éléments de la croissance démographique se trouvent le changement naturel (les naissances moins les décès); les flux d'immigration nets (l'immigration moins les immigrants qui ont migré vers d'autres lieux); la migration interprovinciale nette (les migrants provenant d'autres provinces, moins les migrants partis vers d'autres provinces); la migration intraprovinciale nette (les migrants provenant d'autres parties de l'Ontario qui ne sont pas le district de Thunder Bay, ainsi que les migrants partis vers d'autres parties de la province); les résidents non permanents nets (les résidents non permanents arrivés, moins ceux qui ont migré vers d'autres endroits (Statistique Canada, 2023f).

^{xiii} Données de Statistique Canada (2023f). Dans le district de Thunder Bay, les flux d'immigration nets ont représenté 15 % de la croissance démographique totale en 2016/2017, 12 % en 2017/2018, 15 % en 2018/2019 et 26 % en 2019/2020 (ibid.). L'exception est 2020/2021, où les flux d'immigration nets ont représenté 100 % de la croissance démographique du district, puisque le nombre net de résidents non permanents a été négatif pour la première fois du moins au cours des cinq années précédentes (probablement en raison des restrictions de la COVID-19 à l'entrée au Canada; ibid.). En 2021/2022, les flux d'immigration nette représentaient 55 % de la croissance démographique totale (ibid.).

^{xiv} Les données de cette section proviennent du ministère des Finances de l'Ontario, (2022) de Rizzuto et de Lefebvre (2022, 25).

^{xv} Le district de Thunder Bay est différent de la région de la CPMONS. Le district de Thunder Bay est utilisé dans ce rapport tel qu'il est délimité par le recensement de 2021 de Statistique Canada. (Statistics Canada 2023c). La région de la CPMONS comprend les données du district de Thunder Bay, moins Osnaburgh et la Nation Ojibway de Saugeen, plus les collectivités du Cercle de feu, en utilisant les délimitations de 2016 (Statistique Canada 2023g).

^{xvi} Selon Helfand-Green (2018).

^{xvii} Toutes les données de cette section ont été trouvées à Statistique Canada et ne comprennent que des chiffres pour la RMR de Thunder Bay. (2023d).

^{xviii} Cette proportion est désignée par taux de participation. Ce sont les données de la RMR de Thunder Bay, car les données pour la municipalité (subdivision de recensement) n'étaient pas disponibles. (Statistics Canada 2023d) Les données sont liées à la population de 15 ans et plus (ibid.).

^{xix} Pour les « hommes » et les « femmes », il s'agit du sexe à la naissance. (Statistics Canada 2023d).

^{xx} Toutes les données de cette section proviennent de Statistique Canada et ne visent que la RMR de Thunder Bay. (Statistics Canada 2022d). Pour les « hommes » et les « femmes », il s'agit du sexe à la naissance. (ibid.). Ces données proviennent des déclarants, des « personnes qui ont déposé une déclaration de revenus pour l'année de référence et étaient en vie à la fin de l'année » (ibid.).

^{xxi} Toutes les données de cette section proviennent de Statistique Canada, (2022i) de Rizzuto et de Lefebvre (2022). Les chiffres contiennent de légères variations en raison de la suppression des données dans les cas où les dénombrements sont faibles. et ce, afin de respecter les exigences de confidentialité de la Loi sur les statistique; les données relatives au lac Nipigon, au lac des Mille Lacs et à Lansdowne House ont donc été complètement supprimées. (Statistics Canada 2022i). Les données proviennent d'un échantillon de 25 % des personnes ayant un emploi, « âgées de 15 ans et plus, vivant dans des domiciles privés » (ibid.). Les professions sont groupées en grandes catégories, conformément à la Classification nationale des professions à un chiffre (ibid.).

^{xxii} Dans cette section, « hommes » signifie hommes et/ou garçons ainsi que certaines personnes non binaires; « femmes » signifie femmes et/ou filles ainsi que certaines personnes non binaires(Statistics Canada 2022i).

^{xxiii} Toutes les données de la section Industries proviennent de Statistique Canada(2013b, 2017, 2022h). Les données de 2021 et 2016 proviennent d'un échantillon de 25 % du recensement pour les personnes ayant un emploi, « âgées de 15 ans et plus, vivant dans des domiciles privé » (Statistics Canada 2017, 2022h). Les données de 2011 proviennent de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011. (Statistics Canada 2013b). Afin de respecter les exigences de confidentialité de la Loi sur la statistique, les chiffres varient légèrement en raison de la suppression des données dans les cas où les dénombrements sont faibles. (2013b, 2017, 2022h). Les données de 2021 pour le lac Nipigon, le lac des Mille Lacs et Lansdowne House sont complètement supprimées; les données de 2016 pour le lac Nipigon, la rivière Seine, le lac des Mille Lacs et Lansdowne House sont aussi complètement supprimées. (Statistics Canada 2017, 2022h). Les données pour 2011 sont limitées au district de Thunder Bay en raison des restrictions pour les données (Statistics Canada 2013b); par conséquent, les comparaisons avec les données de 2011 doivent être faites avec prudence. Les « données sur l'industrie de 2021 sont produites conformément au Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2017, version 3.0 ». (Statistics Canada 2022h). Les données industrielles de 2016 « reposent sur le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2012 » (Statistics Canada 2017). Les données industrielles de 2011 « reposent sur le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2007 »(Statistics Canada 2013b).

^{xxiv} « Hommes » signifie hommes et/ou garçons ainsi que certaines personnes non binaires; « femmes » signifie femmes et/ou filles ainsi que certaines personnes non binaires (Statistics Canada 2022h).

^{xxv} Toutes les données de la section sur le niveau de scolarité proviennent de Statistique Canada. (2013a, 2018a, 2022g). Afin de respecter les exigences de confidentialité de la Loi sur la statistique, des données varient légèrement en raison de la suppression de données dans les cas où les dénombrements sont faibles. (2013a, 2018a, 2022g). Les données de 2021 pour le lac Nipigon, le lac des Mille Lacs et Lansdowne House sont complètement supprimées (Statistics Canada 2022g). Les données de 2016 pour le lac Nipigon, la rivière Seine, le lac des Mille Lacs et Lansdowne House sont complètement supprimées. (Statistics Canada 2018a). Les données de 2011 pour Nipigon, Marathon, Pic River, Gull River, Manitouwadge, le lac Nipigon, Seine River, Lac des Mille Lacs, Fort Hope 64, Webequie, Lansdowne House et Summer Beaver ont été supprimées dans l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011. (Statistics Canada 2013a). Les données de 2021 et 2016 proviennent d'un échantillon de 25 % du recensement de la « population de 15 ans et plus dans les domiciles privés » (Statistics Canada 2018a, 2022g). Les données de 2021 et 2016 proviennent d'un échantillon de 25 % du recensement de la « population âgée de 15 ans et plus dans les domiciles privés » (ibid.). Les données de 2011 proviennent de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011. (Statistics Canada 2013a).

^{xxvi} Pour les données de 2021, « hommes » comprend les hommes (et/ou les garçons), ainsi que certaines personnes non binaires; « femmes » comprend les femmes (et/ou les filles), ainsi que certaines personnes non binaires (Statistics Canada 2022g). Pour les données de 2016 et 2011 relatives aux « hommes » et aux « femmes », il s'agit du sexe à la naissance. (Statistics Canada 2013a, 2018a).

^{xxxvii} Toutes les données de la section sur les secteurs d'activité reposent sur des dénombrements d'emplacements. (Statistics Canada 2021, 2022a, 2023b). « Statistique Canada incite à une interprétation prudente des variations des données d'une période à l'autre, étant donné qu'elles peuvent avoir été touchées par des changements administratifs ou méthodologiques des données sous-jacentes du Registre des entreprises » (Statistics Canada 2023a). Les données de 2022 pour Seine River ont été supprimées. (Statistics Canada 2023b).

^{xxxviii} SCIAN fait référence au Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

^{xxxix} La définition de « petites entreprises » s'inspire de celle de Statistique Canada (Statistics Canada 2022c).

^{xxx} Toutes les données de la section sur les sous-secteurs d'entreprises proviennent de Statistique Canada. (2023b, 2023h, 2023i). Les données reposent sur les dénombrements d'emplacements (ibid.). « Statistique Canada incite à une interprétation prudente des variations des données d'une période à l'autre, étant donné qu'elles peuvent avoir été touchées par des changements administratifs ou méthodologiques des données sous-jacentes du Registre des entreprises » (Statistics Canada 2023a). Les données de 2022 pour Seine River ont été supprimées. (Statistics Canada 2023b).

^{xxxi} Le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord est piloté par la collectivité; il s'agit d'offrir une voie d'accès à la résidence permanente au Canada. Il y a 11 collectivités participant au projet pilote au Canada, dont Thunder Bay, Sault-Sainte-Marie, Timmins, le Grand Sudbury et North Bay participent également au projet pilote.

^{xxxii} Pour accéder aux données d'Emploi Ontario présentées aux participants des groupes de discussion, veuillez vous référer au document pertinent, annexé à ce rapport.

^{xxxiii} Veuillez vous référer à l'annexe D, afin de connaître certains des outils du marché du travail, offerts par la CPMONS et l'IPN.

^{xxxiv} Veuillez consulter Statistique Canada (2018b) si vous voulez voir une liste complète des acronymes utilisés dans le recensement de 2016.

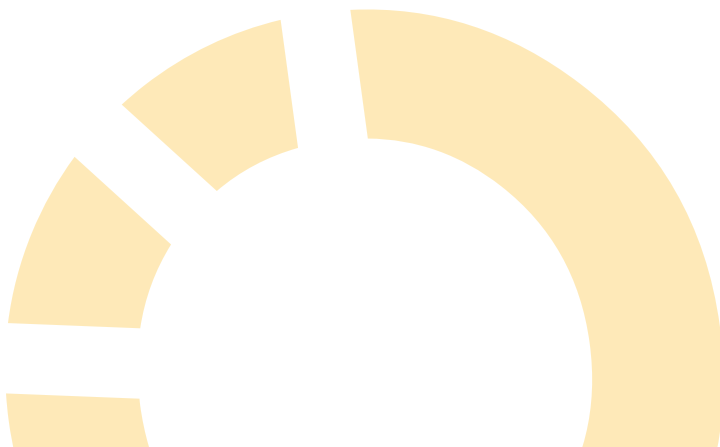
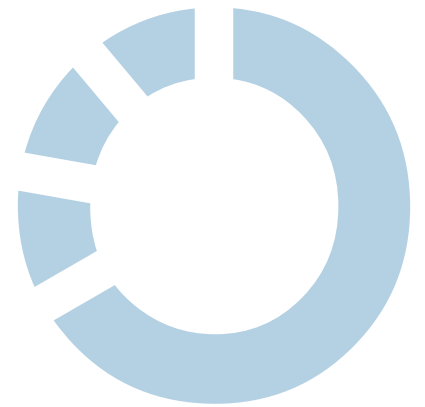
^{xxxv} Le bureau du conseil de Geraldton couvre la municipalité de Greenstone.

^{xxxvi} Le bureau du conseil de Terrace Bay couvre la rive nord du lac Supérieur.

^{xxxvii} Le bureau de du conseil de Thunder Bay couvre de Kakabeka à Nipigon.

Annexe A : Acronymes

Acronymes	Description
RMR	Région métropolitaine de recensement
BI	Baakaakonaanan Ishkwaandemonan
EO	Emploi Ontario
SCIAN	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord
IPN	Institut des politiques du Nord
CPMONS	Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur

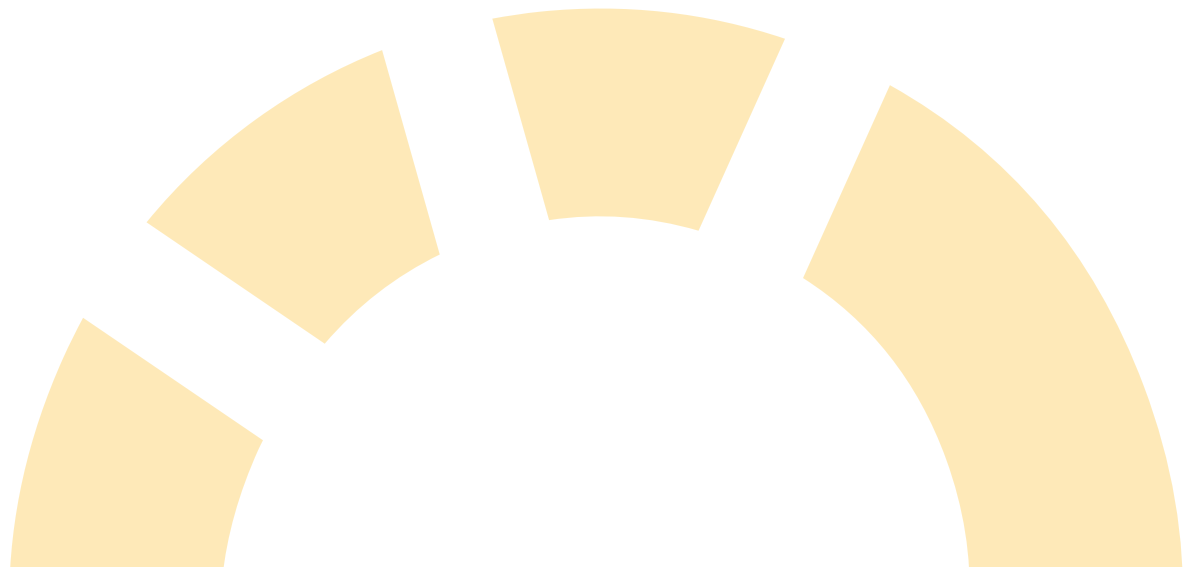


Annexe B : Collectivités de la région de la CPMONS

Comme indiqué dans le Plan du marché du travail local de 2021-2022, trois collectivités métisses ont été ajoutées aux collectivités de la région de la CPMONS. Même si les bureaux des conseils communautaires de Métis de l'Ontario (MO) énumérés ci-dessus se trouvent dans des municipalités établies non autochtones, ils ne font pas partie de la gouvernance ou de la représentation de ces municipalités. Les conseils communautaires métis représentent des collectivités distinctes dans des secteurs géographiques élargis.

District de recensement	Nom communautaire ordinaire	Nom de subdivision de recensement, Type ^{xxxii}
Thunder Bay	Animbiigoo Zaagi'igan Anishinaabek (Première Nation des Ojibways du lac Nipigon)	Lac Nipigon, IRI
Thunder Bay	Première Nation d'Aroland	Aroland 83, IRI
Thunder Bay	Biigtigong Nishnaabeg (Ojibways de la Première Nation de la rivière Pic)	Pic River 50, IRI
Thunder Bay	Biinjitiwaabik Zaaging Anishinaabek (Première Nation de Rocky Bay)	Rocky Bay 1, IRI
Thunder Bay	Bingwi Neyaashi Anishinabek (Première Nation de Sand Point)	
Thunder Bay	Conmee	Conmee (canton)
Thunder Bay	Dorion	Dorion (canton)
Kenora	Première Nation d'Eabametoong (Fort Hope)	Fort William 64, IRI
Thunder Bay	Première Nation de Fort Wiliam	Fort William 52, IRI
Thunder Bay	Gillies	Gillies (canton)
Thunder Bay	Première Nation de Ginoogaming (Première Nation n° 77 de Long Lake)	Première Nation de Ginoogaming, IRI
Thunder Bay	Greenstone (municipalité de)	Greenstone (mun.)
Thunder Bay	Greenstone Métis Community	
Thunder Bay	Biinjitiwaabik Zaaging Anishinaabek (Première Nation de la baie Gull)	
Thunder Bay	Première Nation du Lac des Mille Lacs	Lac des Mille Lacs 22A1 IRI
Thunder Bay	Première Nation de Long Lake n° 58	Long Lake 58, IRI
Thunder Bay	Manitouwadge	Manitouwadge (canton)
Thunder Bay	Marathon	Marathon (canton)
Kenora	Première Nation de Marten Falls	Marten Falls 65, IRI
Thunder Bay	Neebing	Neebing, Mun.
Kenora	Première Nation de Neskantaga (Lansdowne House)	Lansdowne House, S-E

Kenora	Première Nation de Nibinamik (Summer Beaver)	Summer Beaver, S-E
Thunder Bay	Nipigon	Nipigon (canton)
Thunder Bay	O'Connor	O'Connor (canton)
Thunder Bay	Oliver Paipoonge	Oliver Paipoonge, Mun.
Thunder Bay	Pawgwasheeng (Première Nation de Pays Plat)	Pays Plat 51, IRI
Thunder Bay	Première Nation de Pic Moberg	Pic Moberg N/S, IRI
Thunder Bay	Red Rock	Red Rock (canton)
Thunder Bay	Bande indienne de Red Rock/Première Nation du lac Hélène	Lac Hélène 53A
Thunder Bay	Schreiber	Schreiber, TP
Thunder Bay	Shuniah	Shuniah, MU
Thunder Bay	Terrace Bay	Terrace Bay, TP
Thunder Bay	Superior North Shore Métis Community	
Thunder Bay	Thunder Bay	Thunder Bay, CY
Thunder Bay	Thunder Bay, non érigée en municipalité	Thunder Bay, Unorganized, NO
Thunder Bay	Thunder Bay Métis Community	
Kenora	Première Nation de Webequie	Webequie, IRI
Thunder Bay	Première Nation de Whitesand	Whitesand, IRI



Annexe C : Fournisseurs de services de formation et d'emploi (EO et non-EO)

Nom de l'organisme	Site Web
Alphabétisation Nord-Ouest	https://www.northernliteracy.ca/accueil
Association canadienne pour la santé mentale – Thunder Bay	https://cmha.ca/
Association de l'apprentissage des adultes du Supérieur-Nord	
Association des femmes autochtones de l'Ontario	www.onwa.ca/
Centre de Formation Manitouwadge Learning Centre	https://www.facebook.com/ManitouwadgeLearning/
Centre de formation pour adultes de Greenstone	http://www.cfag.ca
Centre de l'amitié indien de Thunder Bay	http://tbifc.ca/
Centre de l'amitié Thunderbird	https://ofifc.org/friendship-centre/thunderbird-friendship-centre-geraldton/
Centre de ressources pour la vie autonome – Thunder Bay	http://www.ilrctbay.com/
Community Living Thunder Bay	http://www.cltb.ca
Confederation College	www.confederationcollege.ca/
Conseil d'administration des Services sociaux du district de Thunder Bay	http://www.tbdsab.ca/index.php/fr
Frontier College	https://www.frontiercollege.ca/
Groupe d'alphabétisation de Thunder Bay	http://www.tblg.org/
Marche des dix sous Canada	http://www.marchofdimes.ca
MTW Employment Services	http://www.mtwjobassist.ca/accueil/?lang=fr
Nation métisse de l'Ontario	www.metisnation.org
Nation métisse de l'Ontario	www.metisnation.org
Northwest Employment Works	www.northwestworks.ca
Novocentre (Alpha Thunder Bay)	https://novocentre.com
Oshki-Pimache-O-Win Education and Training Institute	www.oshki.ca
PARO – Centre pour l'entreprise des femmes	http://paro.ca/2013/fr
Première Nation de Fort William	https://fwfn.com/

Réseau de soutien l'immigration francophone du Nord de l'Ontario	http://reseaudunord.ca/
Services d'emploi et de formation d'Anishinabek	https://www.aets.org/
Services d'emploi et de formation Kiikenomaga Kikenjigewen	www.kkets.ca/
Services d'emploi SEJ	www.yesjobsnow.com/
Seven Generations Education Institute	http://www.7generations.org/
Société canadienne de l'ouïe (Programme alphabétisation et compétences de base du Nord)	https://www.chs.ca/fr/services/alphabetisation-et-competences-de-base?action
St. Joseph's Care Group – Programme d'options d'emploi	http://www.sjcg.net/aboutus/francais.aspx
Université de Lakehead – Centre pour la réussite des étudiants	https://www.lakeheadu.ca/current-students/student-success-centre



Annexe D : Outils, programmes et rapports du NSWPB et de L'IPN, axés sur le marché du travail

CPMONS

- **Connecteur Nord-Ouest (Northwest Connector)** Le programme Northwest Connector aide des talents à découvrir des opportunités, en mettant en relation directe des demandeurs d'emploi qualifiés et des hommes d'affaires, des fonctionnaires ainsi que des dirigeants communautaires locaux, afin que ces talents puissent développer leurs réseaux professionnels, exploiter le marché du travail caché du Nord-Ouest ontarien et réussissent à s'intégrer dans la région de Thunder Bay.
- **WorkSCAPE Northwest** : WorkSCAPE (habiletés, carrières, atouts, explorateur de programmes) Nord-Ouest est une série d'outils du marché du travail, qui donne une excellente idée de celui-ci dans la région de la CPMONS. Il s'y trouve des affichages provenant de 25 sources, une foule de ressources communautaires, un explorateur de cheminement professionnel, etc. Vous trouvez le tout à un guichet unique et central, auquel le public peut accéder. WorkSCAPE Nord-Ouest simplifiera pour les gens leur façon de chercher du travail, tout en améliorant la connaissance du marché du travail local, par la production de rapports opportuns sur les données de l'offre et de la demande de travailleurs.

Programmes et outils en partenariat – IPN et CPMONS

- **Baakaakonaanan Ishkwaandemonan (BI)** : Le projet est concentré sur la découverte de pratiques exemplaires et la promotion des ressources existantes, afin d'aider à embaucher de nouveaux arrivants et des Autochtones chercheurs d'emploi. Le projet BI a pour objet de reconnaître les efforts déployés par les employeurs, afin de créer des milieux de travail inclusifs, puis de les encourager à comprendre la valeur et les avantages de l'embauchage de chercheurs d'emploi qui sont des nouveaux arrivants et des Autochtones.
- **Comptes communautaires** : Les comptes communautaires constituent un système d'information innovateur, qui offre aux Ontariens du Nord une source fiable de données communautaires, régionales et provinciales sur les indices économiques et sociaux. Ce plus récent moyen a pour objet d'encourager le partage d'information et de permettre aux collectivités de mieux comprendre leur secteur local et le Nord ontarien dans son ensemble. Les comptes communautaires fournissent aux utilisateurs une source unique et complète de données qui ne seraient normalement pas facilement disponibles, trop coûteuses à obtenir ou trop longues à récupérer et à compiler.
- **Calculateur d'emploi** : Comme toutes les politiques sont locales, il en va de même pour tout l'emploi. Lors des années de recensement, nous pouvons révéler un grand nombre de renseignements sur les collectivités locales de la région de Thunder Bay. Entre les années de recensement, il est très difficile de mesurer les changements dans ces collectivités plus petites du Nord. Il est toutefois possible d'estimer ces changements. C'est ce que fait le calculateur d'emploi. À l'aide de ces tendances historiques, nous avons conçu des formules communautaires spécifiques, afin d'estimer les indices de la main-d'œuvre des années à venir, avant la parution des données du prochain recensement.

À propos de l'Institut des politiques du Nord

L'Institut des politiques du Nord est le groupe de réflexion indépendant et fondé sur des preuves. Nous effectuons des recherches, analysons des données et diffusons des idées. Notre mission est d'améliorer la capacité du Nord de l'Ontario à prendre la tête des politiques socio-économiques qui ont un impact sur nos communautés, notre province, notre pays et notre monde.

Nous croyons au partenariat, à la collaboration, à la communication et à la coopération. Notre équipe s'efforce d'effectuer des recherches inclusives qui impliquent une large participation et fournissent des recommandations pour des actions spécifiques et mesurables. Notre succès dépend de nos partenariats avec d'autres entités basées dans le Nord de l'Ontario ou passionnées par cette région.

Nos bureaux permanents sont situés à Thunder Bay, Sudbury et Kirkland Lake. Pendant les mois d'été, nous avons des bureaux satellites dans d'autres régions du Nord de l'Ontario où travaillent des équipes de stagiaires d'Expérience Nord. Ces stages sont des étudiants universitaires et collégiaux qui travaillent dans votre communauté sur des questions importantes pour vous et vos voisins.

Recherche connexe

Fixer le cap : naviguer dans la population active du nord supérieur en 2022-2023

Rachel Rizzuto et Martin Lefebvre Ph. D.

Sur le chemin de la reprise – Devenir une force du Supérieur après la COVID-19

Commission de planification de la main-d'oeuvre du Nord Supérieur

Mettons-nous au travail : Nouveaux outils nécessaires dans la boîte à outils du recrutement des employeurs pour les nouveaux arrivants (Thunder Bay)

Mercedes Labelle

Évaluation des pénuries de main d'œuvre dans la ville de Thunder Bay

Alex Ross

Pour rester en contact ou vous impliquer, veuillez nous contacter à l'adresse suivante:

info@northernpolicy.ca www.northernpolicy.ca





Commission de planification
de la main-d'œuvre du
Nord Supérieur

NORTHERN
POLICY INSTITUTE

INSTITUT DES POLITIQUES
DU NORD

Giwednong Aakomenjgwin Teg
ᑲ ᐃᑕᑦᐸᑦᐸᑦ ᐱᑦᐅᑦᐅᑦ ᐸᑦᐅᑦᐅᑦ
Institu dPolitik di Nor
Aen vawnd nor Lee lway La koonpayeen